

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
SERTA BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
INSPEKTORAT MAHAKAM ULU**

**SKRIPSI**



Oleh:

**ERASMUS NOVANDI KUENG**  
NPM 20.61201.121

**Diajukan untuk memenuhi salah satu  
Syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA  
2025**



**UNIVERSITAS  
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA  
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **14 April 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat** :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
  2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
  3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
  4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/IIU/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
  5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
  6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
  7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.
- Memperhatikan** :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
  2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
  3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto.SE.M,SI	1.....	Ketua
2.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	2.....	Anggota
3.	Dr, Suggeng Chairuddin, S. Sos., M.Si	3.....	Anggota

**MEMUTUSKAN**

Nama Mahasiswa : ERASMUS NOVANDI KUENG  
NPM : 20.61201.121  
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Mahakam Ulu.  
Nilai Angka/Huruf : **78,62 / = B+**  
Catatan :  
1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~  
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto.SE.M,SI.

Pembimbing II

Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM.



Dipindai dengan CamScanner

### HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT MAHAKAM ULU

Diajukan Oleh : ERASMUS NOVANDI KUENG

NPM : 20.61201.121

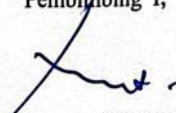
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen


Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,


Pembimbing I,

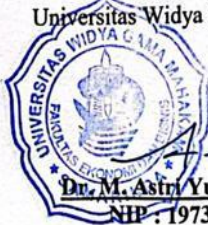
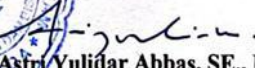
  
Dr. Suyanto, SE, M.Si  
NIDN : 0009087701

Pembimbing II,

  
Yeni Yahdiani, S.Sos., M.M  
NIDN : 1120126901

Mengetahui,

  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

  
  
Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M  
NIP : 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 14 April 2025



## HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA :

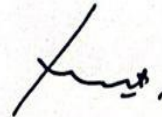
Hari : Senin

Tanggal : 14 April 2025

Dosen penguji :

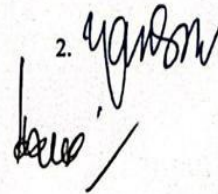
1. Dr. Suyanto, SE., M.Si

1.



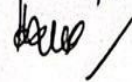
2. Yeni Yahdiani, S. Sos., MM

2.



3. Dr. Sugeng Chairuddin, S. Sos., M.Si

3.



### LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

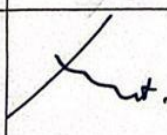

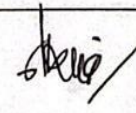
Nama : Erasmus Novandi Kueng

NPM : 2061201121

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA  
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
INSPEKTORAT MAHAKAM ULU**

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen penguji, sebagai berikut :

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr. Suyanto, SE, M.Si		
2.	Yeni Yahdiani, S.SOS., M.M	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaiki tabe l secara horizontal.</li><li>- Margin atas bawah 3 perbaiki 0,1</li><li>- Tabel penelitian terdahulu diperbaiki 0,1</li><li>- Tabel Bab I horizontal.</li><li>- Lampirkan surat penelitian dari objek penelitian.</li></ul>	
3.	Dr. Suggeng Chairuddin, S. Sos., M.Si		

## **RIWAYAT HIDUP**



Erasmus Novandi Kueng, lahir di Long Iram Kabupaten Kutai barat, Provinsi Kalimantan Timur. Pada tanggal 25 November 2000, Merupakan anak ke empat dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak Bill Deng dan Ibu Norbertha Hulo.

Menempuh pendidikan Sekolah Dasar pada Tahun 2008 s.d 2014 di SD Negeri 001 Long Iram, melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2014 s.d 2017 di SMP Negeri 1 Long Iram. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Long Iram pada Tahun 2017 s.d 2020. Dan tahun 2020 terdaftar sebagai Mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia, pada tahun 2023. Mengikuti program Kuliah Kerja Nyata di Muara Jawa Kelurahan Muara Jawa Tengah, Kecamatan Muara Jawa, Kabupaten Kutai Kartanegara.

Erasmus Novandi Kueng.

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Mahakam Ulu”** ini dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sastra Satu (S-1) pada program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Banyak pihak yang membantu serta membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Kepada kedua orang tua terkasih Ayahanda Bill Deng dan Ibunda Norbertha Hulo serta seluruh keluarga besar. Terimakasih atas segala pengorbanan tulus dan kasih yang diberikan yang tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga bapak dan mama sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd.,M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, serta.
4. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M. Ketua program studi manajemen FEB UWGM Samarinda.
5. Dr. Suyanto, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan serta koreksi dalam penyusunan proposal penelitian ini dan Ibu Hj. Yeni Yahdani, S.Sos., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan serta koreksi dalam penyusunan proposal penelitian ini, serta.

6. Bapak Budi Gunarjo Ompusunggu, SE, Ak, MM, CA, AAP, CfrA, CGCAE selaku Kepala Inspektur Inspektorat Mahakam Ulu yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk meneliti di instansi tersebut.
7. Seluruh Dosen dan staf FEB UWGM Samarinda.

bahwa didalam proposal penelitian ini masih terdapat kekurangan, tetapi penulis mengharapkan bahwa apa yang ada didalam proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi mereka yang memerlukan.

Samarinda, 30 September 2024

Erasmus Novandi Kueng



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PENGUJI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.6 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II DASAR TEORI.....</b>	<b>11</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	11
2.2 Tinjauan Teori.....	12
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2.3 Pengertian Kinerja .....	16
2.2.4 Fasilitas Kerja.....	18
2.2.5 Lingkungan Kerja .....	21
2.2.6 Beban Kerja .....	25
2.3 Model Konseptual .....	30
2.4 Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Metode Penelitian.....	32
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	32

3.3 Populasi dan Sampel .....	33
3.4 Metode Analisis .....	34
3.4.1 Teknik Analisis .....	34
3.4.2 Analisis data kuantitatif .....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Uji Instrumen.....	35
3.6.1 Uji Validitas .....	36
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	36
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.7.1 Uji Multikolinieritas.....	36
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	37
3.8 Regresi Linear Berganda.....	37
3.9 Analisis Korelasi.....	38
3.10 Koefisien Determinasi .....	38
3.11 Pengujian Hipotesis .....	39
3.11.1 Uji F (Simultan).....	39
3.11.2 Uji T (Parsial) .....	39
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Umum Inspektorat Mahakam Ulu .....	40
4.2 Informasi Umum .....	41
4.3 Visi Dan Misi Inspektorat Mahakam Ulu .....	42
4.4 Gambaran Objek Yang Diteliti.....	42
4.4.1 Lokasi .....	42
4.4.2 Struktur Organisasi Inspektorat Mahakam Ulu .....	43
4.5 Uraian Tugas .....	44
<b>BAB V HASIL ANALISI DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
5.1 Analisa Data Penelitian.....	49
5.1.1 Rekapitulasi Kuisioner.....	49
5.1.2 Uji Instrumen .....	53
5.2 Uji Asumsi Klasik .....	55
5.2.2 Uji Multikolinearitas.....	55
5.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	56

5.2.4 Linearitas .....	57
5.3 Regresi Linear Berganda .....	60
5.4 Koefisien Korelasi .....	62
5.5 Koefisien Determinasi .....	63
5.6 Uji Hipotesis .....	64
5.6.1 Uji F .....	64
5.6.2 Uji T. ....	65
<b>5.8 Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>68</b>
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
6.1 Kesimpulan .....	71
6.2 Saran... ..	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR TABEL

Table 1.1 Daftar Nama Pegawai Kantor Inspektorat Mahakam Ulu .....	3
Table 2.2 Penelitian Terdahulu .....	11
Table 3.3 Definisi operasional Variabel.....	32
Table 5.4.Fasilitas kerja (X1).....	50
Table 5.5 Lingkungan Kerja (X2).....	51
Table 5.6 Beban Kerja (X3).....	52
Table 5.7 Kinerja Pegawai (Y1).....	53
Table 5.8 Hasil Uji Validitas.....	53
Table 5.9 Hasil Uji Realibilitas .....	54
Table 5.10 Hasil Multikolinearitas.....	55
Table 5.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	56
Table 5.12 Hasil Uji Linearitas Fasilitas Kerja.....	58
Table 5.13 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja.....	58
Table 5.14 Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja (X3).....	59
Table 5.15 Hasil Regresi Linear Berganda .....	61
Table 5.16 Hasil Uji Korelasi.....	62
Table 5.17 Hasil Uji Determinasi.....	63
Table 5.18 Hasil Uji F.....	64
Table 5.19 Hasil Uji T.....	65

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Model konseptual .....	30
Gambar 4.2 Lokasi Kantor Inspektorat Mahakam Ulu .....	42
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Inspektorat.....	43



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2 Kuisisioner .....	80
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian.....	83
Lampiran 4 Hasil Rekapitulasi.....	84
Lampiran 5 Hasil output SSPS.....	92
Lampiran 6 Rekapitulasi Sarana dan Prasarana .....	103

## **ABSTRAK**

Erasmus Novandi Kueng, pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja serta beban kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu. Dengan dosen pembimbing 1 Bapak Dr. Suyanto, SE. M.Si dan dosen pembimbing 2 Ibu Yeni Yahdiani, S.Sos, MM. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

Metode penulisan ini adalah kuantitatif dengan menggunakan variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Hipotesis diuji dengan uji T (secara parsial) dan uji F (secara simultan). Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu. Pengambilan sampel adalah seluruh jumlah pegawai sebanyak 56 sampel.

Hasil analisis ini menunjukkan fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu, beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

**Kata Kunci : fasilitas kerja, lingkungan kerja, beban kerja**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang begitu penting bagi suatu organisasi atau institusi karena sumber daya manusia merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Dengan hal tersebut menandakan bahwa diperlukan adanya suatu proses pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang baik pada suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika sumber daya manusia (SDM) memiliki kualitas dan keahlian yang baik maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap suatu organisasi. Sebab sumber daya merupakan aset yang paling utama dan paling berharga untuk mendukung keberhasilan organisasi. Jika tidak adanya sumber daya manusia yang baik dalam lembaga atau suatu organisasi maka akan sulit untuk bisa berkembang dan maju dalam mencapai keberhasilan yang diinginkan dan diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat jauh lebih berkembang dan juga maju secara maksimal, maka dari itu dibutuhkan pegawai yang mempunyai keahlian atau kompetensi dengan tujuan memberikan perkembangan dan kemajuan pada sebuah organisasi.

Kantor Inspektorat Mahakam Ulu, sebagai lembaga pengawasan internal pemerintah daerah, memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam memastikan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Oleh karena itu untuk memastikan hal tersebut diperlukan berbagai upaya yang dilakukan, Seperti memiliki alat sarana prasarana kantor yang lengkap dan memadai guna memberikan kenyamanan dalam bekerja pegawai.

Fasilitas kerja yang memadai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya fasilitas kerja yang tersedia dan memadai tentu akan memperlancar serta mempermudah proses kerja pegawai. Fasilitas ini mencakup infrastruktur fisik seperti kantor yang nyaman, peralatan kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja, sehingga pegawai dapat fokus pada tugas-tugasnya tanpa gangguan yang berlebihan. Namun, jika fasilitas kerja tidak memadai, maka pegawai akan mengalami kesulitan dalam melakukan tugasnya yang dapat berdampak negatif pada kinerjanya. Berdasarkan observasi atau wawancara yang dilakukan kepada Inspektur Inspektorat Mahakam Ulu yaitu pak Budi Gunarjo Ompusunggu, SE,Ak,MM,CA,AAP,CfrA,CGCAE Kantor Inspektorat Mahakam Ulu memiliki fasilitas kerja yang belum mencukupi dan memadai, Fasilitas kerja yang dimaksud terdiri dari fasilitas perlengkapan kerja, seperti kondisi gedung kantor yang kurang baik termasuk kursi, meja dan kursi tamu, lemari, alat komunikasi, kendaraan operasional, kipas angin atau ac, ruang kerja yang kurang memadai dan penerangan yang kurang cukup. Apabila dilihat berdasarkan jumlah fasilitas alat kerja, maka bisa dinyatakan belum cukup terpenuhi. Oleh sebab itu untuk mendukung pekerjaan pegawai dibutuhkan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai guna mempermudah pekerjaan pegawai.

Berikut ini daftar nama pegawai kantror inspektorat mahakam ulu, adalah sebagai berikut.

**Table 1.1 Daftar Nama Pegawai Kantor Inspektorat Mahakam Ulu**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>
1.	Budi Gunarjo Ompusunggu, SE,Ak,MM,CA,AAP,CfrA,CGCAE	INSPEKTUR
2.	Gerson, SE.M.,Si	IRBAN I
3.	Margono, ST,.M.Si	IRBAN II
4.	P. Alan Jirang, SE.,M.Si	IRBAN III
5.	Dominika Devung Jaang, SE.M.A.P	Perencanaan Ahli Muda
6.	Anastasia Tubun, SE	Kasubag Umum,, Kepegawaian dan Keuangan
7.	Renika Astuti, SE,.M.A.P	Auditor Ahli Muda
8.	Natalis Karun, SE,M.Si	Auditor Ahli Muda
9.	Ir. Yebrani Megasa SST,.PM	Auditor Ahli Muda
10.	Margareta Sri Hartuti, S.Pd,.M.A.P	Auditor Ahli Muda
11.	Hendra Wibowo Hului, S.Sos,	Auditor Ahli Muda
12.	Willem Hendrik Gunarso, Ssi,.M.A.P	Auditor Ahli Muda
13.	Anastasia Natalia Sudarwati, SE	Auditor Ahli Pertama
14.	Teddy Andrianus Mirah, SE	Auditor Ahli Pertama
15.	Evolonia Dypuri Dew, S.IP.,M.Si	Auditor Ahli Pertama
16.	Lea Anglina Ping, Sos.,M.Si	Auditor Ahli Pertama
17.	Irwan Pirda Atmy Danisa, SE.,M.E	Auditor Ahli Pertama
18.	Kukuh Wijaksono Liah, S.IP	Auditor Ahli Pertama



19.	Erik Firnandus Bang, S.T	Auditor Ahli Pertama
20.	Carolina Noverina Song Wang, SE	Auditor Ahli Pertama
21.	Kresensia Eka Suba, S.T	Auditor Ahli Pertama
22.	Ruli Mazaya Amajida, A.Md.Ak	Auditor Terampil
23.	Natan Novtarain Tirta Adi Kusuma, A.Md.Ak	Auditor Terampil
24.	Veronika Hubung	Pengadministrasi Umum
25.	Cornelia Sui Ngulan Buring, S.Sos	SI
26.	Elizabeth, SE	SI
27.	Yolenta Bong	Pengadministrasi Persuratan
28.	Meri Andani	Pengadministrasi Kepegawaian
29.	Lerim Kwing	Pengadministrasi Persuratan
30.	Paskaria Inoq	Pengelolaan Database
31.	Kurniaris Tusau	Pengelolaan Surat
32.	Krisnawati Dirang	Pengadministrasi Keuangan
33.	Lita Halviani Lireh	Pengadministrasi Umum
34.	Riska Aprilita Idang	Pengelolaan Database
35.	Markus Lejiu	Pengelolaan Data
36.	Mardelius	Pengelolaan Data
37.	Adipianus Bayo	Petugas Keamanan
38.	Lusiana Hipui	Pranata Jamuan

39.	Novita Susana	Pranata Kearsipan
40.	Yunius Jelivan, ST	Perencanaan
41.	Chasnawati Suting, A.Md	Arsiparis
42.	Emiliana Hulau Liman, A.Md	Arsiparis
43.	Jesika Mening Nyurang	Pengadministrasi Umum
44.	Aris R Matolah	Pengadministrasi Umum
45.	Markus Puding	Pengelolaan
46.	Stanisius Tului	Pengadministrasi Umum
47.	Brigita Dom	Pengelola Surat
48.	Norman, SH	Auditor Kepegawaian
49.	Meri	Pengelola Surat
50.	Eti	Pengadministrasi Umum
51.	Selviana Usun	Pengadministrasi Umum
52.	Wilidina Lutep	Pengelola Database
53.	Fransiskus Usaat	Pengelola Surat
54.	Yuliana Inuq	Pengelola Surat
55.	Frederikus Madang	Pengadministrasi Umum
56.	Matius Pino	Bagian Umum Kepegawaian dan Keuangan Pengemudi

Sumber : Inspektorat, 2024.

Lingkungan kerja yang sehat dan positif juga sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. lingkungan kerja yang

mendukung dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Faktor-faktor seperti keamanan, keselamatan, dan kenyamanan kerja harus dipertimbangkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kinerja yang optimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, juga dapat membantu dalam meningkatkan rasa semangat diri pada seseorang agar mempunyai sikap loyal kepada organisasi. Biasanya, lingkungan yang mendukung terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non- fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari semua alat fisik seperti meja, kursi, komputer yang cukup dan lainnya. Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari hubungan antara sesama rekan kerja maupun hubungan antara atasan dan bawahan.

Namun, lingkungan kerja yang terjadi pada Kantor Inspektorat Mahakam Ulu pada dasarnya lingkungan kerjanya masih perlu melakukan banyak pembenahan, karena masih kurangnya memperhatikan keadaan lingkungan fisik pada ruang kerja pengaturan suhu udara didalam ruang kerja masih kurang begitu baik meskipun sudah dilengkapi fasilitas pendingin, sehingga kurangnya sirkulasi udara pada ruang kerja menimbulkan rasa panas, pada saat pegawai bekerja dan tata ruang kerja masih tidak pernah berubah, juga masih terdapat pencahayaan yang masih kurang sehingga pegawai harus menyalakan lampu agar pencahayaan didalam ruangan cukup, masih terdapat juga ruangan yang kurang ventilasi udara yang memadai serta masih sering terdengar suara kendaraan yang mengganggu pegawai dalam melakukan tugasnya.

Beban kerja yang seimbang juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan juga beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan yang berlebihan dan stress, yang dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah juga membuat pegawai merasa tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan. beban kerja tersebut meliputi berbagai macam tuntutan pekerjaan yang dilakukan seperti target yang harus dicapai, kemudian kondisi pekerjaan yaitu lingkungan atau situasi ditempat kerja pegawai dalam pekerjaan yang dilakukan, selanjutnya penggunaan waktu kerja, yaitu jangka waktu pegawai melakukan pekerjaannya.

Kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan strategi lembaga. Kinerja pegawai yang optimal dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam pengelolaan dan pelayanan publik. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian yang sistematis untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai di lembaga ini sangat krusial karena langsung berhubungan dengan kualitas pengawasan dan hasil pemeriksaan yang dihasilkan.

Mengacu pada penjelasan diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah fasilitas kerja, lingkungan kerja, serta beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Mahakam Ulu?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu?

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam pembahasan pada latar belakang, agar penelitian ini tidak terlalu kuat maka penelitian ini membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada kantor Inspektorat Mahakam Ulu pada bulan 12 tahun 2024.
2. Penelitian ini hanya berfokus kepada pembahasan yang mengenai Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, serta Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat mahakam ulu.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diungkapkan diatas, maka itu tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat mahakam ulu.
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor inspektorat mahakam ulu.



3. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor inspektorat mahakam ulu.
4. Untuk mengetahui apakah Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja serta Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor inspektorat mahakam ulu.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Sebagai masukan untuk kantor inspektorat mahakam ulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengembangan kualitas kerja dimasa yang akan datang nantinya.
2. Sebagai bahan masukan atau tambahan pengetahuan, wawasan, pengalaman, dan juga sebagai bahan referensi untuk penelitian berikutnya.
3. Untuk memperoleh gelar sarjana manajemen.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mengetahui secara garis besar dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam tiga bab seperti yang di uraikan dalam sistematika penulisan berikut :

Pendahuluan mengemukakan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

## **BAB II : DASAR TEORI**

Dasar teori pada bab ini diuraikan secara jelas dan rinci tentang penelitian terdahulu, teori dan model konseptual.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan dari hasil penelitian tentang metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan metode analisis.

#### **BAB IV : GAMBARAN OBJEK PENELITIAN**

Menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, visi dan misi, struktur organisasi dan tugas pokok

#### **BAB V : PEMBAHASAN**

Menguraikan tentang analisis dan pembahasan mengenai hasil penelitian

#### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

## BAB II

### DASAR TEORI

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan bagi penulis dalam menjalankan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam penelitian ini. pada kajian penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Table 2.2 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama, tahun, judul	Variabel	Perbedaan	Persamaan
1.	Zenni Monalista (2021) Pengaruh pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat daerah labuanbatu	Pemberian insentif, fasilitas kerja, motivasi, kinerja.	Judul dan tahun, lokasi penelitian, Jumlah responden yang diteliti.	Terdapat persamaan pada variabel fasilitas kerja, variabel kinerja. persamaan pada teknik pengambilan sampel yaitu seluruh jumlah populasi (total sampling).
2.	A. Nuril Anshori (2021) Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparat pengawasan internal pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro	Disiplin, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja.	Judul dan tahun, lokasi penelitian, Jumlah responden yang diteliti.	Terdapat persamaan pada variabel lingkungan kerja, variabel kinerja, dan pada teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sensus sampling
3.	Imelda Virgula Wisang (2023) Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor	Beban kerja, stres kerja, kinerja.	Judul dan tahun, lokasi penelitian, Jumlah responden yang diteliti.	Terdapat persamaan pada variabel beban kerja serta variabel kinerja, dan juga teknik

	inspektorat Kabupaten Sikka			yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh.
4.	Aco Gunawam (2023) Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi Terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.	Beban kerja, stres kerja, kinerja. Motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kinerja.	Judul dan tahun, lokasi penelitian, Jumlah responden yang diteliti.	Terdapat persamaan pada variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja, persamaan pada teknik yang digunakan yaitu sampling jenuh

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah rangkaian keputusan yang diambil demi mengelola hubungan dari ketenagakerjaan, seperti contohnya para calon pegawai, pegawai lama atau tetap, dan para pensiunan dengan maksimal dimulai dari proses perekrutan, peyeleksian, penempatan, serta pemeliharaan yang di dalamnya terdapat kompensasi dan kesejahteraan, serta terminasi yang berguna dalam meraih tujuan organisasi pada umumnya disebut dengan manajemen SDM atau sumber daya manusia.

Tentu saja tujuan organisasi adalah untuk memelihara ketenagakerjaan dan meningkatkan kinerja atau performa dari para karyawan atau tenaga kerja. Manajemen SDM memegang kendali penuh untuk dapat menjaga tetap berjalannya organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang sudah diupayakan selama ini. Dengan keperluan perusahaan atau organisasi. *“The right man in the right place”*

adalah istilah yang tepat yang artinya “orang yang tepat di tempat yang tepat”. Itulah peran dari fungsi pengadaan yang harus terpenuhi.

Menurut Henry Simamora dalam Fachrurazi (2021:6) MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Berdasarkan Mutiara S. Panggabean dalam Fachrurazi (2021:7) MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan- kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Ouzali Saydam dalam Fachrurazi (2021:7) MSDM adalah terdiri dari dua kata yaitu: manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur atau mengendalikannya. Dengan demikian manajemen pada dasarnya dapat diterjemahkan menjadi pengelolaan, penataan, pengurusan, pengaturan atau pengendalian. Sedangkan sumber daya manusia semula merupakan terjemahan dari human recourse. Namun ada pula para ahli yang menyamakan SDM dengan manpower atau tenaga kerja, bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personel (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

### 2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Munurut Priyono dan Marnis (2008:6) Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM. Didalam buku ini dikemukakan lima fungsi, yaitu:

#### a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang:
- 2) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

#### b. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan:
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada diluar organisasi (*eksternal*) maupun dari dalam organisasi (*internal*).

#### c. Penilaian Kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaliknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja yang ditetapkan.

Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja;
- 2) Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilaian maupun yang dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

- 1) Menentukan merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- 2) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan program-program perbaikan produktifitas.
- 3) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.



d. Pencapaian efektifitas hubungan kerja.

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian memperkerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- 1) Mengakui dan menaruh rasa hormat (*respek*) terhadap hak-hak pekerja;
- 2) Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
- 3) Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

### 2.2.3 Pengertian Kinerja

Prestasi kerja atau yang dikenal juga sebagai kinerja pegawai adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja mempunyai dampak langsung pada kepuasan karyawan terhadap tingkat kinerja kesesuaian kerja. Kemampuan dan motivasi harus diperhitungkan, dan kinerja yang unggul sebagian disebabkan oleh tidak adanya hambatan bagi pekerja (E. D. Rahayu et al., 2023).

Pentingnya kinerja bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat dipandang enteng. Kinerja dapat diartikan sebagai “kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan, baik secara individu maupun dalam kelompok” kinerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana tujuan organisasi terpenuhi, kinerja dapat menunjukkan seseorang dalam menjalankan tugas (Rangkuti et al., 2021).

### **a. Faktor-Faktor Kinerja**

Para pimpinan perusahaan atau kantor sangat menyadari bahwa ada perbedaan kinerja antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja pada bagian yang sama, namun produktivitas mereka bisa tidak sama. Oleh karena itu berikut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut:

#### **1) Faktor Internal**

Salah satu faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi disini dipahami secara luas termasuk minat pegawai walaupun jelas kedua konsep ini memiliki arti tersendiri.

#### **2) Faktor Eksternal**

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Terlebih dahulu dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja.

### **b. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja sangatlah penting digunakan dalam mengukur sebuah kinerja, baik itu kinerja individu. Kinerja tim atau kelompok maupun kinerja individu. Sehingga dari hasil pengukuran tersebut akan mendapatkan hasil secara kuantitatif dari survey data yang dilakukan.

Selain itu indikator kinerja juga dapat dilihat melalui sebuah proses dari hasil observasi atau pengamatan yang dilakukan dari aspek perilaku

manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk harapan kedepan yang lebih baik.

Menurut Wehelmina Rumawas (2011:63) Terdapat tiga indikator kinerja yaitu:

1) Kuantitas

Untuk melihat banyaknya pekerjaan yang dapat dikerjakan sesuai dengan target yang ditentukan.

2) Kualitas kinerja

Dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu dari pengetahuan dan keterampilan mampu mengerjakan sebuah pekerjaan yang diberikan dengan baik.

3) Waktu

Sebagai indikator penentu semua pekerjaan sebagai tanggung jawab individu dikerjakan dengan segala baik sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi.

## **2.2.4 Fasilitas Kerja**

### **a. Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja sangat penting bagi suatu instansi karena membantu pegawai melakukan tugas mereka, karena dengan fasilitas kerja yang lengkap, maka pegawai dapat mencapai hasil yang diharapkan. Fasilitas kerja berupa peralatan kerja, perlengkapan kantor, ruang kerja yang nyaman, hingga fasilitas penunjang lainnya seperti kantin, ruang istirahat, atau fasilitas ruang rapat.

Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan Fahmi dan Ratnawati (2020) menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana untuk melayani pegawai dalam melakukan kegiatan.

Sedangkan Asnawi (2019) mendefinisikan fasilitas kerja sebagai sarana pendukung berbentuk fisik yang digunakan dalam kegiatan normal perusahaan.

Dari beberapa pengertian mengenai fasilitas kerja diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan alat, benda, atau ruang lingkup kerjaan yang mampu membantu pegawai dalam menunjang serta menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat sasaran.

## **b. Indikator Fasilitas Kerja**

Ada beberapa indikator fasilitas kerja , yaitu:

### **1) Fasilitas Alat Kerja Operasional**

Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan pegawai. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer, digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

## 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih pembuangan air kotor halaman parkir.
- b. Ruangan kerja yang memadai dengan lay out yang efisien, ruang kerja yang memadai akan membuat nyaman sehingga akan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Penerangan yang cukup, dengan penerangan yang cukup maka sangat membantu dalam penyelesaian tugas.
- d. Mebel yang meliputi meja dan kursi meja, meja dan kursi tamu, lemari dengan segala macam bentuk yang diperlukan ditempat kerja.
- e. Alat komunikasi berupa telepon dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- f. Alat-alat yang berfungsi sebagai penyegar ruangan, seperti kipas angin, air conditioning.
- g. Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat memasak, alat pencuci, alat pembersih dan lain-lain.
- h. Fasilitas sosial

Fasilitas yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi secara sosial. Misalnya disediakannya mess, asrama untuk para pegawai, rumah

jabatan, rumah dinas dan kendaraan dinas juga merupakan fasilitas sosial (sepeda motor, mobil). Fasilitas sosial ini merupakan fasilitas yang perlu diperhatikan untuk mendorong para pegawai dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. Penyediaan dari penggunaan fasilitas sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil dan akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) memperlancar usaha.

#### **2.2.5 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan Nitisemito (2015:109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerja yang dilakukan, setiap perusahaan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Sedangkan, Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015:151) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga

tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **a. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009) Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pekerja melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerja yang sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

##### **1) Lingkungan kerja fisik**

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain- lain.

## 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berakibat dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

### **b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

#### 1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

#### 2) Faktor Lingkungan kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pimpinan
- d. Kerja sama antar kelompok



- e. Kelancaran komunikasi

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator sangat berkaitan dengan evaluasi yang akan dilakukan seperti evaluasi untuk memastikan bahwa lingkungan kerja telah tersedia dengan baik. Berikut indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:18), sebagai berikut:

#### **1) Penerangan/Pencahayaan**

Pencahayaan mengacu pada jumlah yang diizinkan masuk ke stasiun kerja masing-masing karyawan. Dengan pencahayaan yang tepat, anda dapat menciptakan

lingkungan yang menyenangkan bagi karyawan.

#### **2) Suhu udara**

Suhu sekitar lingkungan kerja karyawan merupakan penentuan penting dari tingkat kenyamanan mereka secara keseluruhan. Kapasitas pekerja untuk mempertahankan fokus dapat terpengaruh secara negatif ketika suhu sekitar di lingkungan terlalu tinggi atau terlalu rendah.

#### **3) Suara bising**

Suara bising merupakan tingkat kepedulian karyawan yang mempengaruhi aktivitas kerjanya.

#### **4) Ruang gerak yang diperlukan**

Istilah “ruang” mempertahankan sejauh ruang nyata yang memisahkan dua individu dalam pengaturan kerja, dan mungkin tidak memiliki perabot dan peralatan yang diperlukan untuk memfasilitasi pekerjaan lebih efisien dan efektif.

5) Kemampuan bekerja

Ketika karyawan diberi kesempatan, mereka lebih cenderung mengalami rasa nyaman dan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka.

6) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Pembentukan tim yang kohesif secara signifikan meningkatkan kemungkinan berhasil mencapai tujuan yang digariskan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk menumbuhkan hubungan yang harmonis di antara mereka sendiri selama keterlibatan kerja mereka.

### **2.2.6 Beban Kerja**

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung Johari (2018:30). beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Yuniarsih dan Priyanto (2018:30) sedangkan Kasmir (2019:40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

### **a. Dampak Beban Kerja**

Menurut Diana (2019) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan hal-hal seperti:

#### **1) Kualitas Kerja Menurun**

Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena pekerja merasa kewalahan dan kelelahan yang berakibat menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi kerja.

#### **2) Keluhan Pelanggan**

Keluhan pelanggan timbul karena pelanggan tidak puas dengan hasil kerja yang diberikan atau hasil kerja tidak sesuai harapan para pelanggan.

#### **3) Kenaikan Tingkat Absensi**

Pekerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini berdampak pada tingkat absensi karyawan. Ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi

### **b. Indikator Beban Kerja**

Putra Harini dalam I komang Budiasa (2018:35) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut.

#### **1) Target yang harus dicapai.**

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 3) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

## 4) Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### c. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Harini dalam I Komang Budiassa (2018:32) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

#### 1. Faktor eksternal.

Beban yang berasal dari luar tubuh (*wring stressor*) seperti:

- a. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

- c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

## 2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan Gibson dalam Chandra dan Adriansyah (2017:32) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

### 1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

### 2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*

*Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performance. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

5. *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin komplek informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

6. *Temperature extremes* atau *heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang berisiko seperti seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.

7. *Refetitive action*

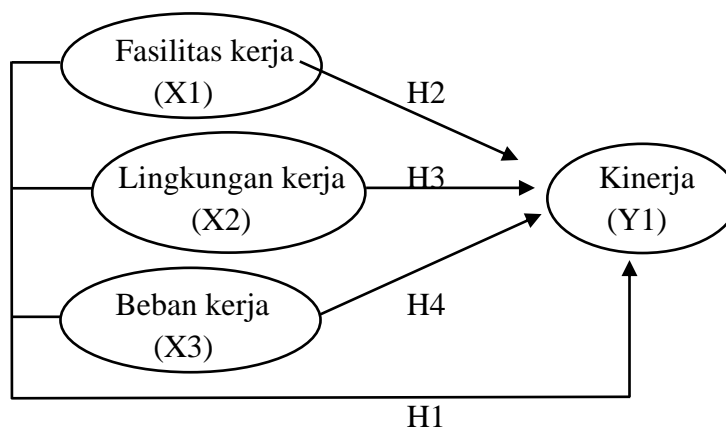
Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan

mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbulnya rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat.

### 2.3 Model Konseptual

Berdasarkan dasar teori yang telah dikemukakan, maka model konseptual dalam penelitian ini dapat penulis gambarkan sebagai berikut.

**Gambar 2.1 Model konseptual**



### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan maka dugaan sementara yang penulis kemukakan adalah:

HO1 : Diduga bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja serta beban kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

Ha1 : Diduga fasilitas kerja, lingkungan kerja, serta beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor inspektorat mahakam ulu.

HO2 : Diduga bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

Ha2 : Diduga fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor inspektorat mahakam ulu.

HO3 : Diduga bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

Ha3 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai kantor inspektorat mahakam ulu.

HO4 : Diduga bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Ha4 : Diduga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor dinas inspektorat mahakam ulu.



### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **3.1 Metode Penelitian**

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2014 : 14).

##### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

**Table 3.3 Definisi operasional Variabel**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator Variabel</b>
1.	<b>Fasilita kerja (X1)</b> Seluruh alat kerja yang digunakan dalam bekerja oleh pegawai kantor Inspektorat.	1. <b>Mesin dan peralatan</b> (ac, meja komputer, meja kerja, meja rapat). 2. <b>Prasarana</b> (ruang kantor, ruang rapat). Semua fasilitas yang disediakan di dalam kantor adalah semua fasilitas yang digunakan oleh pegawai.
2.	<b>Lingkungan kerja (X2)</b> Segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu.	<b>(Lingkungan Fisik)</b> 1) Penerangan didalam ruangan, listrik yang cukup memadai sangat baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. 2) Keadaan udara dan suhu dalam ruangan kerja pegawai dapat memberikan rasa nyaman selama melakukan aktifitas selama menyelesaikan pekerjaannya.

		<p>3) Ruang kerja yang cukup luas dan tersusun dengan rapi dapat mendukung kinerja pegawai dalam bekerja.</p> <p><b>(Lingkungan Non Fisik)</b></p> <p>1. Hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan sangat berjalan dengan baik.</p> <p>2. Hubungan yang terjalin antara rekan kerja satu dan yang lainnya berjalan dengan baik.</p>
3.	<p><b>Beban kerja (X3)</b></p> <p>Kondisi beban pekerjaan yang ditanggung pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya</p>	<p><b>Kondisi pekerjaan</b>, yaitu seberapa jauh pemahaman seorang pegawai dalam memahami pekerjaannya dengan baik.</p> <p><b>Penggunaan waktu kerja</b>, penggunaan waktu kerja yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja pegawai.</p> <p><b>Target yang harus dicapai</b>, target kerja yang ditetapkan oleh pegawai akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh pegawai.</p>
4.	<p><b>Kinerja (Y)</b></p> <p>Sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi.</p>	<p><b>Kuantitas</b>, semua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.</p> <p><b>Kualitas Kinerja</b>, semua pegawai dalam setiap bagian bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang menjadi tanggung jawab.</p> <p><b>Waktu</b>, semua pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.</p>

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018 : 81) populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Inspektorat Mahakam Ulu, dengan jumlah populasi sebanyak 56

#### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2018 : 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel digunakan teknik sampel jenuh. Pada penelitian ini, data yang diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 56

### **3.4 Metode Analisis**

#### **3.4.1 Teknik Analisis**

Kegiatan yang melakukan perhitungan untuk menjawab masalah dan melakukan perkiraan untuk menguji asumsi yang telah diajukan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

#### **3.4.2 Analisis data kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah metode analisis yang melibatkan perhitungan berupa menilai secara kuantitatif besarnya pengaruh perubahan pada satu atau lebih peristiwa dengan menggunakan alat analisis statistik. Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah yaitu SPSS adapun alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan uji realibilitas

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Data adalah cara yang teratur dan objektif untuk memperoleh atau pengukuran informasi baik bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### **a. Observasi**

Menurut Sugiyono (2018 : 197) observasi adalah suatu proses dimana peneliti memperoleh informasi dengan mengamati orang dan tempat selama penelitian. Kegiatan pengamatan secara langsung guna mendapatkan informasi secara individu, proses pekerjaan dan masalah-masalah pada objek tersebut di Kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

#### **b. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2018 : 192) kusioner merupakan teknik mengumpulkan data responden yang telah diisi dengan jawaban yang lengkap dari pertanyaan yang diberikan setelahnya kusioner dikembalikan ke peneliti. Bentuk pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu kepada pegawai Kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

### **3.6 Uji Instrumen**

Uji instrumen merupakan pengukuran semua variabel pada penelitian ini menggunakan kusioner atau angket, yang akan disampaikan kepada responden untuk memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan yang utama, yaitu valid dan reliabel.

### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut V. Wiratman Sujarweni (2015:192) Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir-butir pertanyaan diuji validitasnuya. Hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df = n - 2$  dengan sig 5%. Jika  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$  maka valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ana Rahmadhayanti (2019:87) pengujian reabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil tetap. Atau dapat dikatakan bahwa uji reabilitas pada dasarnya merupakan uji untuk mengetahui apakah koefisien yang disebarkan memiliki data stabil, reabilitas, dan dapat dipercaya. Jika hasil nilai dari uji reabilitas memiliki nilai yang cukup tinggi maka data tersebut reliabel atau *cronbach's alpha*  $> 0,06$ .

## 3.7 Uji Asumsi Klasik

### 3.7.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen dan dependen. Menurut Ghazali (2018 : 105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Hasil uji Multikolinieritas dari nilai tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF) apabila nilai  $VIF < 10$ , berarti tidak

terdapat multikolinearitas. Jika nilai VIF  $> 10$  maka terdapat multikolinieritas pada data tersebut.

### 3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018 : 135) Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan adanya ketidaksamaan varian dari resedual observasi model regresi. Uji heteroskedastisitas ditentukan menggunakan koefisien korelasi rank sparman antara masing-masing variabel bebas dengan pengganggu. Jika nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $>$  dari 0,5 maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2015:323) uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel independen dengan variabel dependen apakah linier atau tidak”. Jika terdapat hubungan yang linier maka digunakan analisis regresi linier. Sedangkan jika tidak terdapat hubungan linier antara dua variabel tersebut maka digunakan analisis regresi non-linier”.

1. “Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$ , maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah linier”.
2. “jika nilai  $\text{sig} < 0.05$ , maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah tidak linier”

## 3.8 Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017 : 192) Regresi linear berganda merupakan regresi yang menggunakan satu variabel terikat dan dua lebih variabel. Oleh karena

itu, analisis regresi linear berganda dilakukan ketika jumlah variabel independen paling sedikit 2. analisis regresi linear berganda menggunakan persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Bilangan Konstan

$\beta$  : Koefisien Regresi Variabel Bebas

b1 : Koefisien Regresi

b2 : Koefisien Regresi

X1 : Fasilitas Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Beban Kerja

E : Nilai Residual

### 3.9 Analisis Korelasi

Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang mengatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel dependen dengan variabel dependen.

### 3.10 Koefisien Determinasi

Menurut Augusty (2014 : 241) koefisien determinasi dipakai untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai

koefisien determinasi atau Adjusted R<sup>2</sup> memiliki nilai antara nol dan satu. Koefisien determinasi atau Adjusted R<sup>2</sup> yang mendekati satu berarti menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) besarnya pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya, koefisien determinasi atau nilai Adjusted R<sup>2</sup> lebih kecil dari nol atau mendekati nol, maka variabel bebas (X) berpengaruh yang kecil terhadap variabel terikat (Y).

### **3.11 Pengujian Hipotesis**

#### **3.11.1 Uji F (Simultan)**

Menurut Ghozali (2018:98) uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Cara pengujiannya, apabila signifikan kurang dari 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima begitu juga sebaliknya

#### **3.11.2 Uji T (Parsial)**

Menurut Ghozali (2018:98) uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji T yaitu signifikan kurang dari 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak begitu juga sebaliknya.



## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Inspektorat Mahakam Ulu**

Inspektorat Kabupaten Mahakam Ulu terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 27 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah yang merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Inspektorat selaku Aparat Pengawasan Intern Pemerintah mempunyai *peran* melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang berlaku sebagai assurance dan consulting (audit internal) bagi OPD yang melaksanakan urusan wajib maupun urusan pilihan Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu.

Berdasarkan Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 27 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, susunan Organisasi Inspektorat Kabupaten Mahakam Ulu terdiri dari :

1. Inspektur ;
  - a. Kelompok Jabatan Fungsional;
2. Sekretaris, membawahkan :
  - a. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan;
  - b. Sub Bagian Perencanaan Program, Evaluasi dan Pelaporan;
3. Inspektur Pembantu Wilayah I;
4. Inspektur Pembantu Wilayah II;
5. Inspektur Pembantu Wilayah III;

## 4. 2 Informasi Umum

Status Lembaga	: Organisasi Perangkat Daerah
SK Lembaga	: Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 16 Tahun 2023
Tahun Berdiri	: Tahun 2013
Nama Kepala CFrA. CGCAE	: Budi Gunarjo Ompusunggu, SE. AK. MM,CA. AAP.
SK Kepala	: Berdasarkan Keputusan Bupati Mahakam Ulu Nomor : 821.2.3.4/130.7/BKPP/XII/2017 tanggal 21 Desember 2017
Alamat Lembaga	: Jl. Gunung Belareq Gang Dunhill RT. VII, Ujoh Bilang Kec. Long Bagun, Kabupaten Mahakam Ulu, Kalimantan Timur 75767
Kelurahan	: Ujoh Bilang
Kecamatan	: Long Bagun
Kabupaten/Kota	: Mahakam Ulu
Provinsi Koordinat	: Kalimantan Timur G6CQ+R73 (Google Maps)
Kode Pos	: 75767
No Telepon	: 0545-4041-287
URL Website	: <a href="https://www.inspektorat.mahakamulukab.go.id/">https://www.inspektorat.mahakamulukab.go.id/</a>
E-mail	: inspektoratmahulu29@gmail.com
Status Gedung	: Sewa Rumah Warga
Jam Kantor	: Senin – Jum’at, 08:00 -17:00
Pukul	: 08:00 s/d 17:00 WITA
Jumlah SDM	: 56

### 4.3 Visi Dan Misi Inspektorat Mahakam Ulu

#### a. Visi Inspektorat Mahakam Ulu

Membangun Mahakam Ulu untuk semua sejahtera berkeadilan.

#### b. Misi Inspektorat Mahakam Ulu

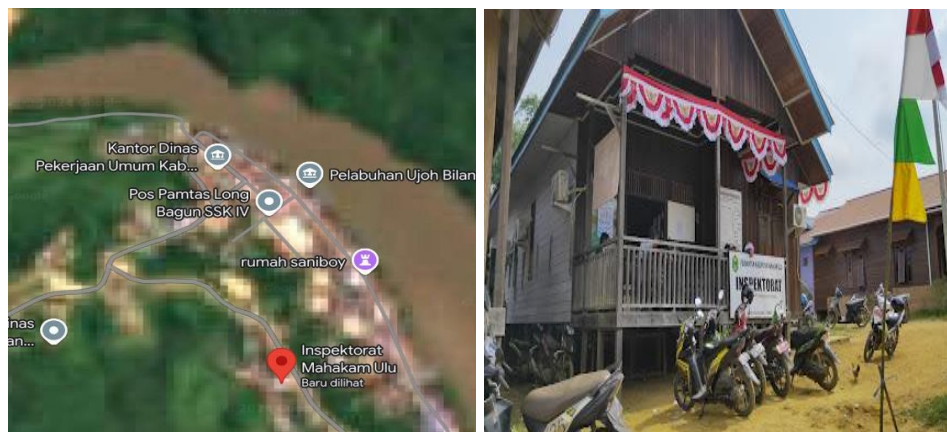
Menciptakan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan dan akuntabel.

### 4.4 Gambaran Objek Yang Diteliti

#### 4.4.1 Lokasi

Objek dan lokasi pada penelitian ini berada di Kantor Inspektorat Mahakam Ulu. Jl. Gunung Belareq Gang Dunhill RT. VII, Ujoh Bilang Kec. Loang Bagun, Kabupaten Mahakam Ulu, Kalimantan Timur 75767 Telp 0545-4041-287, [inspektoratmahulu29@gmail.com](mailto:inspektoratmahulu29@gmail.com) instagram : inspektorat\_mahakam\_ulu Youtube : Inspektorat Mahakam Ulu

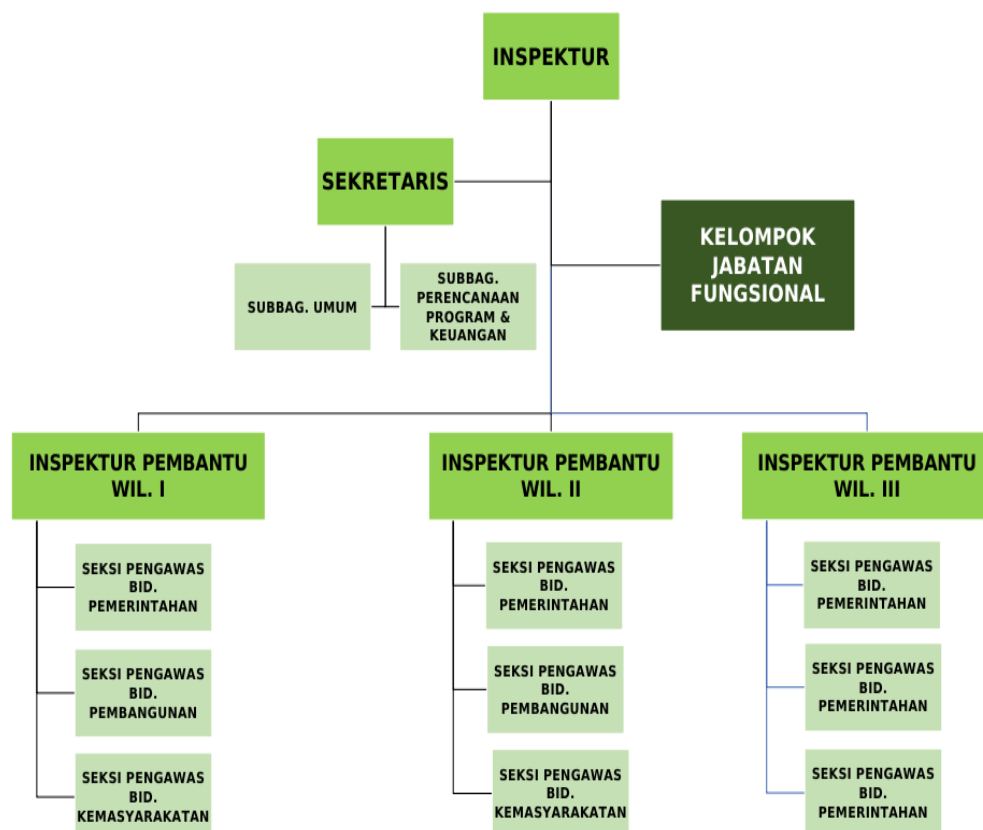
**Gambar 4.2 Lokasi Kantor Inspektorat Mahakam Ulu**



#### 4.2.2 Struktur Organisasi Inspektorat Mahakam Ulu

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam stuktur organisasi yang baik harus menjalankan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi dapat dilihat berikut.

**Gambar 4.3 Struktur Organisasi Inspektorat**



## 4.5 Uraian Tugas

### a. Inspektur

Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan pelaksanaan urusan kampung.

Dengan rincian tugas :

- 1) Membantu Bupati dalam melaksanakan tugas, baik perencanaan maupun pelaksanaan kegiatan dibidang pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- 2) Melaksanakan kebijakan operasional sesuai dengan kewenangan yang dimiliki dalam bidang pengawasan tugas Pemerintahan dan Pembangunan serta Kemasyarakatan;
- 3) Memimpin, mengorganisasikan, membina dan mengendalikan seluruh kegiatan di Inspektorat.
- 4) Melaksanakan Pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintahan dan pelaksanaan urusan pemerintahan Kampung;
- 5) Merumuskan, menyusun dan menetapkan rencana dan program kerja Inspektorat sebagai pedoman kerja sesuai kebijakan Pemerintahan Daerah;
- 6) Memberi informasi dan serta saran pertimbangan kepada Bupati dalam hal pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- 7) Melakukan koordinasi/kerjsama dengan semua lembaga di Kabupaten Mahakam Ulu;
- 8) Menyusun, melaporkan dan mempertanggungjawabkan tugas Inspektorat

sesuai bidang tugas baik secara operasional maupun administrasi kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah;

- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang Kesekretariatan dan rumah tangga;
- 2) Perumusan Kebijakan dan Fasilitas Pengawasan;
- 3) Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan;
- 4) Pengelolaan administrasi umum meliputi urusan umum, urusan keuangan, urusan kepegawaian dan perlengkapan.

#### **b. Sekretaris**

Mengelola urusan kesekretariatan yang meliputi administrasi umum, keuangan dan program serta menyiapkan bahan rapat koordinasi pengawasan, memberikan pelayanan administrasi dan fungsional kepada semua unsur di lingkungan Inspektorat Kabupaten;

Fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang Kesekretariatan dan rumah tangga;
- 2) Penyiapan data bahan koordinasi, pengendalian rencana dan program kerja pengawasan;
- 3) Penghimpunan, pengelolaan, penilaian dan penyimpanan laporan hasil pengawasan aparat pengawasan fungsional daerah;
- 4) Penyusunan bahan data dalam rangka pembinaan teknis fungsional daerah;

- 5) Penyusunan, penginventarisasian data dan bahan pengkoordinasian dalam rangka penatausahaan serta penanganan pengaduan;

**c. Inspektur Pembantu Wilayah I, II, Dan III**

Melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintahan Kampung dan pelaksanaan urusan Pemerintahan Kampung serta Penanganan Kasus Pengaduan;

Fungsi :

- 1) Pengsusulan program pengawasan di wilayah kerjanya;
- 2) Pengkordinasian pelaksanaan pengawasan di wilayah kerjanya;
- 3) Pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah;
- 4) Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan;
- 5) Pelaksanaan evaluasi hasil pengawasan

**d. Kepala Sub bagian Umum**

Melaksanakan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, dan Keuangan serta hubungan masyarakat dan keprotokolan Inspektorat;

Fungsi :

- 1) Penyusunan Perencanaan Program Sub Bagian Umum;
- 2) Pelaksanaan koordinasi kegiatan administrasi umum, kepegawaian, hubungan masyarakat dan keprotokolan Inspektorat;
- 3) Pelaksanaan tugas kegiatan administrasi keuangan kantor;
- 4) Pelaksanaan tugas penatausahaan keuangan kantor;
- 5) Pengelolaan Urusan Rumah Tangga Inspektorat.

**e. Kepala Sub Bagian Perencanaan Program dan Keuangan**

Melaksanakan urusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan Inspektorat;

Fungsi :

- 1) Penyusunan Perencanaan Program Sub Bagian Perencanaan Program, Evaluasi dan Pelaporan;
- 2) Pelaksanaan Koordinasi kegiatan perencanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan kantor;
- 3) Penyusunan anggaran Inspektorat;
- 4) Pelaksanaan inventarisasi hasil pengawasan dan tindak lanjut hasil pengawasan;
- 5) Pelaksanaan pengadministrasian laporan hasil pengawasan;
- 6) Pelaksanaan evaluasi hasil pengawasan;
- 7) Penyusunan statistik hasil pengawasan;
- 8) Pelaporan kegiatan perencanaan dan pengelolaan tindak lanjut hasil pengawasan.

**f. Kelompok Jabatan Fungsional Auditor (KJFA)**

Tugas pokok Auditor adalah melaksanakan kegiatan, pengorganisasian, pelaksanaan teknis, pengendalian, dan evaluasi pengawasan

Kewenangan :

Dalam melaksanakan penugasan pengawasan yang meliputi audit, evaluasi, reviu, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain seperti konsultasi, sosialisasi, asistensi, dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai, atas efisiensi dan



efektifitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola unit yang diawasi, Auditor berwenang untuk;

- 1) Memperoleh keterangan dan/atau dokumen yang wajib diberikan oleh unit yang diawasi dan pihak yang terkait;
- 2) Melakukan pemeriksaan di tempat penyimpanan uang dan barang milik negara, ditempat pelaksanaan kegiatan, pembukuan dan tata usaha keuangan negara, serta pemeriksaan terhadap perhitungan-perhitungan, surat-surat, bukti-bukti, rekening koran, pertanggungjawaban, dan daftar lainnya yang terkait dengan penugasan;
- 3) Menetapkan jenis dokumen, data, serta informasi yang diperlukan dalam penugasan pengawasan;
- 4) Memeriksa secara fisik setiap aset yang berada dalam pengurusan pejabat instansi yang diawasi; dan
- 5) Menggunakan tenaga ahli di luar tenaga Auditor, jika diperlukan.

## **BAB V**

### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Analisi Data Penelitian**

Selanjutnya penulis akan menampilkan hasil rekapitulasi dari kuisioner terkait variabel X dan Y dibawah :

##### **5.1.1 Rekapitulasi Kuisioner**

Hasil rekapitulasi dari kuisioner terkait variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut :

Berdasarkan tabel di bawah diperoleh hasil pada indikator Fasilitas Kerja, pada pernyataan pertama, sebanyak 12 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 28 responden memberikan jawaban setuju, dan 12 responden memberikan tidak setuju dan 4 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kedua, terdapat 8 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 22 responden memberikan jawaban setuju. Dan 21 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 5 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan ketiga, terdapat 12 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 26 responden memberikan jawaban setuju. dan 11 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 7 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Pada pernyataan keempat, terdapat 23 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 23 responden memberikan jawaban setuju. dan 10 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kelima, terdapat 12 responden memberikan jawaban sangat setuju

dan 34 responden memberikan jawaban setuju. dan 7 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 3 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Pada pernyataan keenam, terdapat 21 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 30 responden memberikan jawaban setuju. dan 4 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

**Table 5.4. Fasilitas kerja (X1)**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Peralatan kantor (telepon, komputer, meja, kursi, printer, ac dll) ditempat kerja saya sudah memadai untuk kebutuhan kerja saya.	12	28	12	4
2.	Saya merasa fasilitas kesehatan ditempat kerja saya sudah tersedia dengan baik.	8	22	21	5
3.	Fasilitas parkir dan kendaraan transportasi ditempat saya bekerja memadai dan memudahkan akses pegawai.	12	26	11	7
4.	Akses internet yang disediakan berfungsi dengan baik dan lancar.	23	23	10	0
5.	Hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan sangat berjalan dengan baik.	12	34	7	3
6.	Hubungan yang terjalin antara rekan kerja satu dan lainnya berjalan dengan baik.	21	30	4	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel dibawah diperoleh hasil pada indikator Lingkungan Kerja, pada pernyataan pertama, sebanyak 15 responden memberikan jawaban Sangat setuju dan 28 responden memberikan jawaban setuju, dan 2 responden memberikan tidak setuju dan 3 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kedua, terdapat 8 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 10 responden memberikan jawaban setuju. dan 24 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 8 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan ketiga, terdapat 15 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 20 responden memberikan jawaban setuju. dan 16 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 5 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Pada pernyataan keempat, terdapat 16 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 27 responden memberikan jawaban setuju. dan 9 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

**Table 5.5 Lingkungan Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Penerangan atau pencahayaan di ruangan tempat saya bekerja sudah baik.	15	28	2	3
2.	Suhu udara di ruangan tempat saya bekerja sudah baik.	10	24	14	8
3.	Ruangan kerja yang luas mendukung kinerja pegawai dalam bekerja.	15	20	16	5
4.	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan.	16	27	9	4

Sumber: Data diolah oleh penliti, 2025

Berdasarkan tabel dibawah diperoleh hasil pada indikator Beban Kerja, pada pernyataan pertama, sebanyak 17 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 37 responden memberikan jawaban setuju, dan 4 responden memberikan tidak setuju dan 1 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kedua, terdapat 17 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 35 responden memberikan jawaban setuju. dan 4 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 0 jawaban responden sangat tidak setuju.

pada pernyataan ketiga, terdapat 15 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 37 responden memberikan jawaban setuju. dan 2 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 2 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

**Table 5.6 Beban Kerja (X3)**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh kantor dengan baik.	17	37	4	1
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operational procedures (SOP) kantor dengan baik.	17	35	4	0
3.	Target kerja yang diberikan oleh kantor sesuai dengan kemampuan saya.	15	37	2	2

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel dibawah diperoleh hasil pada indikator Kinerja Pegawai, pada pernyataan pertama, sebanyak 21 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 32 responden memberikan jawaban setuju, dan 2 responden memberikan tidak setuju dan 1 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kedua, terdapat 18 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 35 responden memberikan jawaban setuju. dan 2 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 1 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada ada pernyataan ketiga, terdapat 18 responden memberikan jawaban setuju dan 33 responden memberikan jawaban setuju. dan 4 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

**Table 5.7 Kinerja Pegawai (Y1)**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bisa melakukan pekerjaan saya dengan baik.	21	32	2	1
2.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.	18	35	2	1
3.	Pekerjaan saya sudah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.	18	33	4	1

Sumber: Data diolah oleh peniliti, 2025

### 5.1.2 Uji Instrumen

#### 5.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dikatakan bahwa data kuesioner dapat dianggap asli jika tanggapan atas pertanyaannya secara efektif mengungkapkan variabel yang diinginkan. Metode yang dipakai yaitu dengan membandingkan nilai korelasi atau  $r$  hitung dari variabel penelitian dengan nilai  $r$  tabel.

Nilai  $r$  hitung diambil dari output SPSS Cronbach Alpha, sedangkan nilai  $r$  tabel diambil dengan rumus  $df = n-2$ . Yaitu  $df = 56-2 = 54$  responden. Berikut adalah hasil dari uji validitas sebagai berikut

**Table 5.8 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R hitung	r tabel (df= N-2)	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	1	0,811	0,263	Valid
	2	0,410	0,263	Valid
	3	0,781	0,263	Valid
	4	0,653	0,263	Valid
	5	0,782	0,263	Valid
	6	0,612	0,263	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,759	0,263	Valid
	2	0,889	0,263	Valid
	3	0,865	0,263	Valid

	4	0,742	0,263	Valid
Beban Kerja (X3)	1	0,846	0,263	Valid
	2	0,831	0,263	Valid
	3	0,805	0,263	Valid
	1	0,850	0,263	Valid
Kinerja (Y)	2	0,882	0,263	Valid
	3	0,901	0,263	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung (*Corrected item – total Correlation*) dari uji validitas mempunyai nilai lebih besar dari nilai r tabel dengan  $\alpha=0.05$ , kemudian *Degree of Freedom (df)*  $n-2$  dimana n adalah jumlah sampel, jadi:  $df\ 56-2 = 54$  adalah 0,263 maka, dari data semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan memiliki r hitung yang lebih besar dibanding dengan r tabel. Sehingga semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

#### 5.1.2.2 Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Table 5.9 Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Hasil Reability Statistic
Fasilitas Kerja (X1)	0,60	0,759
Lingkungan Kerja (X2)	0,60	0,835
Beban Kerja (X3)	0,60	0,827
Kinerja (Y1)	0,60	0,851

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Dari keterangan diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60. dengan demikian variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60. dengan demikian variabel (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja) dapat dikatakan reliabel.

## 5.2 Uji Asumsi Klasik

### 5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Hasil uji Multikolinieritas dari nilai tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF) apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas pada data tersebut.

Berikut hasil pengujian multikolinearitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Table 5.10 Hasil Multikolinearitas**

Variabel			Nilai Cronbach		Hasil Reability		
Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	2.001	1.167		1.714	.092		
Fasilitas Kerja	.002	.044	.003	.035	.972	.994	1.006
Lingkungan Kerja	.039	.057	.068	.670	.506	.707	1.415
Beban Kerja	.754	.102	.750	7.410	.000	.710	1.408

a. Dependent Variable: Kinerja



*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)*

Berdasarkan hasil pengujian data tersebut dapat dinilai bahwa nilai Tolerance pada variabel X1 yaitu  $0,994 > 0,10$  dengan nilai VIF  $1,006 > 10$ , pada variabel X2 nilai Tolerance yaitu  $0,707 > 0,10$  dengan nilai VIF  $1,415 > 10$ , dan untuk variabel X3 dengan nilai Tolerance yaitu  $0,710 > 0,10$  dengan nilai VIF  $1,408 > 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen.

### 5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan adanya ketidaksamaan varian dari residual observasi model regresi. Uji heteroskedastisitas ditentukan menggunakan koefisien korelasi rank spearman antara masing-masing variabel bebas dengan pengganggu. Jika nilai probabilitas (sig)  $>$  dari 0,5 maka terjadi heteroskedastisitas.

Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Table 5.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Correlations</b>						
			Fasilitas Kerja	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Fasilitas Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.010	.119	.017
		Sig. (2-tailed)	.	.943	.384	.898
		N	56	56	56	56
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-.010	1.000	.493**	-.117
		Sig. (2-tailed)	.943	.	.000	.390
		N	56	56	56	56

	Beban Kerja	Correlation Coefficient	.119	.493**	1.000	.149
		Sig. (2-tailed)	.384	.000	.	.272
		N	56	56	56	56
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.017	-.117	.149	1.000
		Sig. (2-tailed)	.898	.390	.272	.
		N	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji spearman diketahui bahwa nilai Fasilitas Kerja X1 0.898, Lingkungan Kerja X2 0.390, Beban Kerja X3 0.272, dengan nilai  $\text{sig} > 0.05$  dengan ini dapat disimpulkan maka terjadi heteroskedastisitas.

#### 5.2.4 Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel independen dengan variabel dependen apakah linier atau tidak”. Jika terdapat hubungan yang linier maka digunakan analisis regresi linier. Sedangkan jika tidak terdapat hubungan linier antara dua variabel tersebut maka digunakan analisis regresi non-linier”.

3. “Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$ , maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah linier”.
4. “jika nilai  $\text{sig} < 0.05$ , maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah tidak linier”.

Berikut hasil pengujian multikolinearitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Table 5.12 Hasil Uji Linearitas Fasilitas Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Fasilitas Kerja	Between Groups	(Combined)	36.106	10	3.611	1.402	.210
		Linearity	.027	1	.027	.010	.919
		Deviation from Linearity	36.079	9	4.009	1.557	.158
	Within Groups		115.876	45	2.575		
	Total		151.982	55			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diketahui nilai sig *Deviation From Linearity* sebesar  $0,158 > 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja adalah memiliki hubungan yang linier.

**Table 5.13 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	59.175	11	5.380	2.550	.014
		Linearity	33.706	1	33.706	15.980	.000

		Deviation from Linearity	25.469	10	2.547	1.207	.313
	Within Groups		92.807	44	2.109		
	Total		151.982	55			

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)*

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diketahui nilai sig *Deviation From Linearity* sebesar  $0,313 > 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah memiliki hubungan yang linier.

**Table 5.14 Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja (X3)**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	105.989	7	15.141	15.802	.000
		Linearity	93.989	1	93.989	98.090	.000
		Deviation from Linearity	11.999	6	2.000	2.087	.072
	Within Groups		45.993	48	.958		
	Total		151.982	55			

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)*

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diketahui nilai sig *Deviation From Linearity* sebesar  $0,072 > 0.05$ . maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja adalah memiliki hubungan yang linier.

### 5.3 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan regresi yang menggunakan satu variabel terikat dan dua lebih variabel. Oleh karena itu, analisis regresi linear berganda dilakukan ketika jumlah variabel independen paling sedikit 2. analisis regresi linear berganda menggunakan persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Bilangan Konstan

$\beta$  : Koefisien Regresi Variabel Bebas

b1 : Koefisien Regresi

b2 : Koefisien Regresi

X1 : Fasilitas Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Beban Kerja

E : Nilai Residual

Berikut hasil analisis regresi linear berganda yang dapat dilihat dari pada tabel dibawah ini :

**Table 5.15 Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.001	1.167		1.714	.092
	Fasilitas Kerja	.002	.044	.003	.035	.972
	Lingkungan Kerja	.039	.057	.068	.670	.506
	Beban Kerja	.754	.102	.750	7.410	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

- $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$
- $Y = 2.001 + 0.002 + 0.039 + 0.754 + e$
- Nilai konstanta (a) sebesar 2,001 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel fasilitas kerja (x1), lingkungan kerja (x2) dan beban kerja (x3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
- Pada tabel nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,002, menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel fasilitas maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,002, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- e. Pada tabel nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,039, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,039, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- f. Pada tabel nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,754, menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 variabel beban kerja maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,754, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 5.4 Koefisien Korelasi

Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang mengatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel dependen dengan variabel dependen. Berikut hasil Koefisien korelasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table 5.16 Hasil Uji Korelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.622	.600	1.05152
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)*

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai dari koefisien korelasi (R) adalah 0,788 atau 78,8% hal ini menunjukan bahwa Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) di Kantor Inspektorat Mahakam Ulu termasuk tingkat hubungan yang kuat.

### 5.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi atau Adjusted R2 memiliki nilai antara nol dan satu. Koefisien determinasi atau Adjusted R2 yang mendekati satu berarti menunjukan pengaruh variabel bebas (X) besarnya pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya, koefisien determinasi atau nilai Adjusted R2 lebih kecil dari nol atau mendekati nol, maka variabel bebas (X) berpengaruh yang kecil terhadap variabel terikat (Y).

Berikut hasil koefisien determinasi yang akan dilihat pada tabel dibawah ini:

**Table 5.17 Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.622	.600	1.05152
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)*



Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai dari koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>) adalah 0,622. Hal ini berarti bahwa Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), terhadap Kinerja (Y). Dikantor Inspektorat Mahakam Ulu sebesar 62,2% sedangkan sisanya 37,8 dipengaruhi oleh variabel yang tidak dapat di teliti dalam penelitian ini.

## 5.6 Uji Hipotesis

### 5.6.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Cara pengujiannya, apabila signifikan kurang dari 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima begitu juga sebaliknya. Berikut ini hasil pengujian F secara simultan yang akan dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table 5.18 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.486	3	31.495	28.485	.000 <sup>b</sup>
	Residual	57.496	53	1.106		
	Total	151.982	56			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja						

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)*

Berdasarkan hasil tabel diatas, pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$df = n-k (-1)$$

$$df = 56-2 (-1)$$

$$df = 53$$

$$f \text{ tabel} = 3,17$$

Diketahui nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu ( $28,48 > 3,17$ ) dan  $f_{hitung}$  bernilai positif dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, yang artinya bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

### 5.6.2 Uji T

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji T yaitu signifikan kurang dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak begitu juga sebaliknya.

Berikut hasil pengujian T secara parsial yang akan dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table 5.19 Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.001	1.167		1.714	.092
	Fasilitas Kerja	.002	.044	.003	.035	.972
	Lingkungan Kerja	.039	.057	.068	.670	.506

	Beban Kerja	.754	.102	.750	7.410	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$df = (a; n-k-1)$$

$$df = (0,05 ; 56-3-1)$$

$$df = (0,05 ; 52)$$

$$t \text{ tabel} = 2,006$$

1) Pengujian Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y1)

Hipotesis mengenai variabel fasilitas kerja, diketahui  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  yaitu  $(0,035 < 2,006)$  dan nilai signifikannya sebesar  $0,972 > 0,05$ , maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, yang artinya fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

2) Pengujian Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y1)

Hipotesis mengenai variabel lingkungan kerja, diketahui  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  yaitu  $(0,670 < 2,006)$  dan nilai signifikannya sebesar  $0,506 > 0,05$ , maka  $H_{o3}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y1)

3) Pengujian Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y1)

Hipotesis mengenai variabel beban kerja, diketahui  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  yaitu  $(7,410 > 2,006)$  dan signifikannya sebesar  $0,000 < 0,5$  disimpulkan bahwa

Ho4 diolak dan Ha4 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan antara Beban kerja (X3) terhadap kinerja (Y1)

## **5.8 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis, nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $28,48 > 3,17$ ) dan  $F_{hitung}$  bernilai positif dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa variabel yang artinya bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uji T Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, dapat dilihat pada nilai  $t_{hitung}$  diketahui  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu ( $0,670 > 2,006$ ) dan nilai signifikannya sebesar  $0,506 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y1)

Dimana hasil yang ingin dicapai akan tinggi atau meningkat dari kantor tempat bekerja. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja harus memperhatikan lingkungan kerja terutama yang berkaitan dengan hubungan kerja karena sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja. Hubungan kerja harus terjalin dengan baik terhadap pegawai lain karena sangat mempengaruhi cepat atau lambatnya suatu hasil yang ingin dicapai atau yang diperoleh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zenni Monalista (2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diduga beban kerja

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uji T Lingkungan Kerja dapat dilihat pada nilai  $t$  hitung diketahui  $t$  hitung  $< t$  tabel yaitu  $(0,670 > 2,006)$  dan nilai signifikannya sebesar  $0,506 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya fasilitas kerja ada berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y1).

Hasil yang ingin dicapai akan tinggi atau meningkat, dimana untuk meningkatkan kinerja harus memperhatikan lingkungan kerja terutama yang berkaitan dengan hubungan kerja karena sangat berpengaruh terhadap kenyamanan. Dalam bekerja dan hubungan kerja harus terjalin dengan baik karena sangat mempengaruhi cepat atau lambatnya suatu hasil yang ingin dicapai atau hasil yang akan diperoleh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aco Gunawam (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uji T Beban Kerja dapat dilihat pada nilai  $t$  hitung diketahui  $t$  hitung  $< t$  tabel yaitu  $(7,410 > 2,006)$  dan signifikannya sebesar  $0,000 < 0,5$ . Disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya pengaruh signifikan secara parsial antara Beban kerja (X3) terhadap kinerja (Y1)

Maka memiliki pengaruh signifikansi secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari adanya lingkungan kerja yang baik terhadap pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Hasil yang ingin dicapai akan tinggi atau meningkat dimana harus memperhatikan lingkungan kerja terutama yang berkaitan dengan hubungan kerja karena sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja. Hubungan kerja harus terjalin dengan baik terhadap pegawai lain karena sangat mempengaruhi cepat atau lambatnya suatu hasil yang ingin dicapai atau hasil yang akan diperoleh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aco Gunawam (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang diukur dengan indikator mesin, peralatan, prasarana tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji T Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, dapat dilihat pada nilai  $t$  hitung diketahui  $t$  hitung  $< t$  tabel yaitu  $(0,670 > 2,006)$  dan nilai signifikannya sebesar  $0,506 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y1)

- 2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diukur dengan indikator lingkungan fisik yaitu penerangan didalam ruangan dan keadaan udara, suhu dalam ruangan kerja dan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan dan hubungan hubungan yang terjalin antara rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji T Lingkungan Kerja dapat dilihat pada nilai  $t$  hitung diketahui  $t$  hitung  $< t$  tabel yaitu  $(0,670 > 2,006)$  dan nilai signifikannya



sebesar  $0,506 > 0,05$ . Maka  $H_{o3}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak, yang artinya fasilitas kerja ada berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y1).

- 3) Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diukur dengan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai. Tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji T Beban Kerja dapat dilihat pada nilai  $t$  hitung diketahui  $t$  hitung  $< t$  tabel yaitu  $(7,410 > 2,006)$  dan signifikannya sebesar  $0,000 < 0,5$ . Disimpulkan bahwa  $H_{o4}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima yang artinya pengaruh signifikan secara parsial antara Beban kerja (X3) terhadap kinerja (Y1)

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, adapun beberapa saran sebagai berikut :

- a) Diharapkan kantor dapat mempertahankan dan terus meningkatkan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan :
  1. Meningkatkan fasilitas pendukung, seperti ruang kerja yang nyaman dan. Dengan langkah ini kinerja, motivasi, dan loyalitas pegawai semakin meningkat.
- b) Diharapkan kantor dapat mempertahankan dan terus meningkatkannya, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan :

- 1) Pencahayaan dan sirkulasi ruang kerja, pastikan ruang kerja memiliki pencahayaan yang baik dan sirkulasi udara yang cukup untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.
  - 2) Tata Letak Ruang dan Dekorasi, rancang tata letak ruang kerja yang mendukung kerjasama antar pegawai, serta tambahkan elemen dekorasi yang menyenangkan untuk meningkatkan suasana hati dan motivasi kerja.
  - 3) Kebisingan Fasilitas : Kurangi kebisingan di area kerja dengan menggunakan material peredam suara atau menciptakan area kerja yang tenang untuk meningkatkan konsentrasi pegawai.
  - 4) Hubungan dengan Pimpinan dan Rekan Kerja: Dorong komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai, serta bangun hubungan yang baik antar rekan kerja melalui kegiatan tim dan pelatihan kolaborasi.
- c) Diharapkan kantor dapat mempertahankan dan terus meningkatkannya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai:
- 1) Kebutuhan akan berprestasi, kantor dapat memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang mencapai target atau menunjukkan kinerja yang baik, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berprestasi dalam bekerja.
  - 2) Kebutuhan akan *afliasi*, kantor dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerjasama dan kolaborasi, serta berikan kesempatan bagi pegawai untuk membangun hubungan sosial yang positif di tempat kerja.
- d) Diharapkan kantor dapat mempertahankan dan terus meningkatkannya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai :

- e) Kualitas dan kuantitas, kantor dapat menetapkan standar yang jelas untuk kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta berikan umpan balik yang membangun untuk membantu pegawai mencapai target tersebut.
- f) Bagi peneliti selanjutnya, dapat digunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu sumber untuk penelitian selanjutnya dan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dengan variabel lainnya.
- g) Peneliti selanjutnya dapat dijadikan referensi penelitian yang lebih luas dengan membedakan variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aco Gunawan, (2023). *Pengaruh motivasi lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada inspektorat provinsi sulawesi barat*. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, Vol 4 No 4
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator), Nusa Media. Yogyakarta.
- A. Nuril A, (2021) . *Pengaruh disiplin lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparat pengawasan internal pemerintah (APIP) inspektorat kabupaten bojonegoro*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen. Volume 4 No 1
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV. Artha Samudra.
- Assauri, Sofyan. (2010). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Augusty, F. (2014). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Chandra, R., D. Adriansyah. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 4 (2), 670-678.
- Diana, Y. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort*. Jumant, 11(2), 193-206.
- Fachrurazi, (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

- Fahmi, L. I., & Ratnawati, S. (2020). *Teknologi Informasi sebagai Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja di Pengadilan Negeri Magelang* Kelas IB. 9 (2), 436–444.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro
- I Gede Suwindia, Ni Nyoman Kurnia Wati. (2021) *Kinerja Pegawai*. Penerbit Mpu Kuturan Press.
- I Komang Budiasa. (2021) *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV Pena Persada.
- Imelda Virgula Wisang, (2024). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten sikka*. Jurnal Riview Pendidikan dan Pengajaran, Vol 7 No 1.
- Johari, J. (2018). *Autonomy, Workload, Work-Life Balance and Job Performance among Teacher*. International Journal of Educational Management, 32 (1), 107-120.
- Koesomowidjojo, Suci R. Ma'ih. (2017) *Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Penerbit RaihAsa Sukses.
- Priyono dan Marnis. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ZifatamaPublisher.
- R. Sabrina. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Umsu Press.
- Ramadhayanti, Ana. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Edisi Digital. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Rahayu, E. D. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Provinsi Bengkulu*. 2(1), 29-42.

- Rangkuti, A. E. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumantra Utara*. Konferensi Nasional Sosial Dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021, 553-564
- Sedarmayanti. (2009) *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. PenerbitMandar Maju, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2018) *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. PenerbitMandar Maju, Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *SPPS untuk penelitian*. Edisi Reguler. Pustaka Baru. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Sutopo(ed.)). Alfabeta,Cv.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wehelmina Rumawas. (2021) *Manajemen Kinerja*, Penerbit Universitas SamRatulangi.
- Zenni Monalista, (2021). *Pengaruh pemberian insentif fasilitas kerja dan motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diinspektorat daerah kabupaten labuhan batu*. Jurnal Riview Pendidikan dan Pengajaran, Vol 7 No

## LAMPIRAN

### **lampiran 1 Kuesioner Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Inspektorat Mahakam Ulu

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universita Widya Gama Mahakam Samarinda, maka saya.

Nama : Erasmus Novandi Kueng

Npm : 2061201121

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya memohon dengan hormat ketersediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi angket berikut ini. Kuesioner ini dimaksud untuk mengetahui “ **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Mahakam Ulu**”

Angket ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban Bapak/Ibu akan kami jaga kerahasiaannya. Atas bantuan dan kesediaan saya ucapkan terimakasih.

Penulis

Erasmus Novandi Kueng

**DAFTAR PERNYATAAN (KUISIONER)****PENGARUH FASILITAS KERJA LINGKUNGAN KERJA SERTA BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT  
MAHAKAM ULU**

Data Pribadi :

1. Jenis Kelamin :

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

2. Usia :

- ☐ 27 s/d 33 :
- ☐ 34 s/d 40
- ☐ 41 s/d 47
- ☐ 48 s/d 54



## lampiran 2 KUESIONER

### PETUNJUK PENGISIAN

- Cara mengisi jawaban dengan memberikan tanda centang (  $\checkmark$  ) pada kolom:
  - Angka 4 = Sangat Setuju (SS)
  - Angka 3 = Setuju (S)
  - Angka 2 = Tidak Setuju (TS)
  - Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- Apabila Bapak/Ibu merasa jawaban telah dipilih kurang tepat, maka dapat perbaiki dengan memberikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian diberi tanda (  $\checkmark$  ) pada jawaban yang tepat.

SS	S	TS	STS
	$\checkmark$		

**A. Pernyataan Variabel**

#### Fasilitas Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Peralatan kantor (telepon, komputer, meja, kursi, printer, ac dll) ditempat kerja saya sudah memadai untuk kebutuhan kerja saya.				
2.	Saya merasa fasilitas kesehatan ditempat kerja saya sudah tersedia dengan baik.				
3.	Fasilitas parkir dan kendaraan transportasi ditempat saya bekerja memadai dan memudahkan akses pegawai.				

4.	Akses internet yang disediakan berfungsi dengan baik dan lancar.				
5.	Hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan sangat berjalan dengan baik.				
6.	Hubungan yang terjalin antara rekan kerja satu dan lainnya berjalan dengan baik.				

### **B. Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Penerangan atau pencahayaan di ruangan tempat saya bekerja sudah baik.				
2.	Suhu udara diruangan tempat saya bekerja sudah baik.				
3.	Ruangan kerja yang luas mendukung kinerja pegawai dalam bekerja.				
4.	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan.				

### **C. Pernyataan Variabel Beban Kerja (X3)**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh kantor dengan baik.				

2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operational procedures (SOP) kantor dengan baik.				
3.	Target kerja yang diberikan oleh kantor sesuai dengan kemampuan saya.				

**D. Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bisa melakukan pekerjaan saya dengan baik.				
2.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.				
3.	Pekerjaan saya sudah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.				

## lampiran 3 SURAT IJIN PENELITIAN



**PEMERINTAH KABUPATEN MAHAKAM ULU**  
**INSPEKTORAT**  
 Jl. Gunung Belareq Gg Dunhill Rt VII Kec. Long Bagun  
**UJOH BILANG**

Ujoh Bilang, 20 Agustus 2024

Nomor : 700/214/INSPEKTORAT/VIII/2024  
 Lampiran : -  
 Perihal : Pengumpulan Bahan Skripsi dan  
 Penelitian Skripsi

Kepada Yth.  
**Dekan Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Widya Gama**  
**Mahakam Samarinda**  
 di-  
 Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 511/UWGM-FEB/A-SS/VIII/2024 tanggal 15 Agustus 2024 Perihal Studi Skripsi, dengan ini menyetujui mahasiswa Program Studi Manajemen atas nama Erasmus Novandi Kueng untuk melakukan pengumpulan bahan skripsi dan penelitian skripsi di Kantor Inspektorat Kabupaten Mahakam Ulu.

Diharapkan bahwa data yang telah dikumpulkan dan penelitian yang akan dilakukan tidak dipergunakan untuk hal-hal yang dapat merugikan Inspektorat Kabupaten Mahakam Ulu, melainkan memberikan nilai tambah dan masukan untuk mencapai kinerja organisasi ke arah yang lebih baik.

Demikian kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.



NIP.19651010 199603 1 003

**lampiran 4 Hasil Rekapitulasi**

**Rekapitulasi Fasilitas Kerja (X1)**

<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1.6</b>	<b>TOTAL</b>
2	1	3	3	1	3	13
3	1	1	2	3	2	12
3	2	1	4	3	3	16
2	2	2	2	3	3	14
3	3	3	4	3	4	20
4	1	3	4	4	4	20
3	2	3	3	3	3	17
4	4	4	4	4	4	24
2	2	2	3	3	3	15
1	1	1	3	1	3	10
2	2	3	4	3	4	18
2	2	1	2	2	4	13
3	3	3	3	3	1	16
1	3	2	4	4	4	18
2	2	3	2	2	3	14
2	2	3	3	3	3	16
3	3	3	4	3	4	20
1	2	1	3	3	3	13
4	3	3	4	4	4	22
2	2	2	3	3	3	15
4	2	1	2	2	3	14
3	2	2	4	3	3	17
2	2	2	3	2	2	13
3	2	2	3	2	3	15
3	2	3	3	3	4	18
3	2	3	4	3	4	19
1	1	1	2	1	3	9

3	4	2	3	3	3	18
3	3	4	2	3	3	18
3	2	2	2	3	3	15
2	2	2	3	3	3	15
4	4	4	2	3	3	20
2	2	3	4	3	4	18
3	3	3	4	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	3	3	20
3	3	4	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	2	3	3	17
3	3	3	4	3	4	20
4	2	4	4	4	4	22
3	3	3	4	3	3	19
3	4	4	3	4	4	22
3	2	4	3	4	4	20
3	3	3	3	2	2	16
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	3	19
4	3	3	4	3	4	21
2	3	2	4	2	2	15
3	3	3	3	4	4	20

**Rekapitulasi Lingkungan Kerja (X2)**

<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>TOTAL</b>
2	2	1	3	8
2	2	2	2	8
1	1	1	3	6
2	2	2	2	8
3	3	3	4	13
3	2	2	3	10
3	1	2	3	9
4	3	4	4	15
3	2	3	3	11
3	3	3	3	12
3	1	1	4	9
1	1	1	1	4
3	3	3	1	10
2	1	2	3	8
2	2	2	3	9
3	2	3	4	12
4	3	3	3	13
2	1	2	2	7
3	3	4	4	14
3	3	2	2	10
4	2	2	1	9
2	2	2	2	8
2	2	2	3	9
3	2	2	3	10
4	2	2	3	11
3	3	4	3	12
1	1	4	2	8
3	3	2	3	11

4	4	4	4	16
3	3	3	4	13
2	2	2	2	8
3	4	3	4	14
4	1	1	1	7
3	4	3	3	13
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	4	4	4	15
3	3	4	4	15
3	3	3	2	11
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
3	3	4	3	13
4	4	4	3	15
2	2	2	3	9
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
4	3	3	3	13
3	3	3	3	12
3	3	3	2	11
4	3	3	3	13



**Rekapitulasi Beban Kerja (X3)**

<b>X3.1</b>	<b>X3.2</b>	<b>X3.3</b>	<b>TOTAL</b>
3	2	2	7
3	3	3	11
3	3	3	12
2	2	2	6
4	4	4	12
3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	4	12
3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	4	12
1	2	1	4
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
4	3	3	10
3	3	3	9
4	4	3	11
4	4	4	12
2	3	3	8
2	3	3	8
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
2	2	3	7
3	3	3	9

3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	4	10
3	4	3	10
4	3	3	10
3	4	4	11
4	3	4	11
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	3	11
3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	4	12
3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	3	9
4	3	4	11
3	4	4	11
3	3	3	9
3	3	3	9
3	4	3	10
3	3	3	9
4	4	1	9
4	4	4	12

**Rekapitulasi Kinerja (Y1)**

<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>TOTAL</b>
2	2	2	6
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	3	11
3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	4	12
1	3	3	7
3	3	3	9
4	4	4	12
2	2	2	6
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
3	4	3	10
4	4	4	12
4	4	4	12
3	1	1	5
3	3	4	10
3	4	3	10
3	3	3	9
4	3	3	10
3	3	3	9
3	3	2	8
3	3	3	9

3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	4	12
3	3	4	10
4	3	4	11
4	3	4	11
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	4	12
4	3	3	10
3	3	3	9
4	4	4	12
3	3	3	9
4	3	3	10
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	3	9
3	3	3	9
4	3	3	10
3	3	3	9
3	4	2	9
4	4	4	12

# lampiran 5 Hasil output SSPS

## Uji Validitas (X1)

### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL X1
X1	Pearson Correlation	1	-.058	.860**	.465**	.572**	.390**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.670	.000	.000	.000	.003	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X2	Pearson Correlation	-.058	1	-.054	.271*	.131	.419**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.670		.694	.043	.336	.001	.002
	N	56	56	56	56	56	56	56
X3	Pearson Correlation	.860**	-.054	1	.528**	.487**	.245	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.694		.000	.000	.069	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X4	Pearson Correlation	.465**	.271*	.528**	1	.434**	-.091	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000	.043	.000		.001	.506	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X5	Pearson Correlation	.572**	.131	.487**	.434**	1	.621**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.336	.000	.001		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56

X6	Pearson Correlation	.390**	.419**	.245	-.091	.621**	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.069	.506	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.811**	.410**	.781**	.653**	.782**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.627**	.513**	.385**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.000
	N	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.627**	1	.759**	.506**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.513**	.759**	1	.532**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	.385**	.506**	.532**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56
TOTALX2	Pearson Correlation	.759**	.889**	.865**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	TOTALX2
X3.1	Pearson Correlation	1	.713**	.571**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.713**	1	.579**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	.571**	.579**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56
TOTALX2	Pearson Correlation	.846**	.831**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### *Uji Realibiltas (X2)*

### **Fasilitas Kerja (X1)**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.759	.762	6

### Lingkungan Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.835	.832	4

### Beban Kerja (X3)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.827	.831	3



**Kinerja (Y1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.851	.851	3

**Hasil Uji Multikolinearitas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.001	1.167			1.714	.092		
	Fasilitas Kerja	.002	.044	.003		.035	.972	.994	1.006
	Lingkungan Kerja	.039	.057	.068		.670	.506	.707	1.415
	Beban Kerja	.754	.102	.750		7.410	.000	.710	1.408

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas

### Correlations

			Fasilitas Kerja	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Fasilitas Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.010	.119	.017
		Sig. (2-tailed)	.	.943	.384	.898
		N	56	56	56	56
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-.010	1.000	.493**	-.117
		Sig. (2-tailed)	.943	.	.000	.390
		N	56	56	56	56
	Beban Kerja	Correlation Coefficient	.119	.493**	1.000	.149
		Sig. (2-tailed)	.384	.000	.	.272
		N	56	56	56	56
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.017	-.117	.149	1.000
		Sig. (2-tailed)	.898	.390	.272	.
		N	56	56	56	56

\*\*, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji Linearitas

## Fasilitas Kerja (X1)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Fasilitas Kerja	Between Groups	(Combined) 36.106	10	3.611	1.402	.210
	Linearity	.027	1	.027	.010	.919
	Deviation from Linearity	36.079	9	4.009	1.557	.158
	Within Groups	115.876	45	2.575		
	Total	151.982	55			

## Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined) 59.175	11	5.380	2.550	.000
	Linearity	33.706	1	33.706	15.980	.000
	Deviation from Linearity	25.469	10	2.547	1.207	.311
	Within Groups	92.807	44	2.109		
	Total	151.982	55			

## Beban Kerja (X3)

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Fasilitas Kerja	Between (Combined) Groups	36.106	10	3.611	1.402	.000
	Linearity	.027	1	.027	.010	.933
	Deviation from Linearity	36.079	9	4.009	1.557	.000
	Within Groups	115.876	45	2.575		
	Total	151.982	55			

## Analisis Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.001	1.167		1.714	.096
	Fasilitas Kerja	.002	.044	.003	.035	.973
	Lingkungan Kerja	.039	.057	.068	.670	.505
	Beban Kerja	.754	.102	.750	7.410	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

## Koefisien Korelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.622	.600	1.05152

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

## Korelasi Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.622	.600	1.05152

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.486	3	31.495	28.485	.000 <sup>b</sup>
	Residual	57.496	53	1.106		
	Total	151.982	56			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.001	1.167		1.714	.092
	Fasilitas Kerja	.002	.044	.003	.035	.972
	Lingkungan Kerja	.039	.057	.068	.670	.506
	Beban Kerja	.754	.102	.750	7.410	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### Laporan Anggaran Belanja Kantor Inspektorat Mahakam Ulu

Bulan Ini	s.d. Bulan	SPJ - Gaji	Jumlah anggaran	Uraian	Kode Rekening
5	4		3	2	1
Rp104.050.421,0	Rp0,00		Rp15.170.408.190,00	Belanja Daerah	5
Rp104.050.421,0	Rp0,00		Rp14.874.444.510,00	Belanja Operasi	5.1
Rp104.050.421,0	Rp0,00		Rp6.554.950.299,00	Belanja Pegawai	5.1.01
Rp0,00	Rp0,00		Rp8.319.494.900,00	Belanja Barang	5.1.02
Rp0,00	Rp0,00		Rp295.963.000,00	Belanja Modal	5.2
Rp0,00	Rp0,00		Rp195.973.000,00	Belanja Modal Peralatan dan	5.2.02
Rp0,00	Rp0,00		Rp99.990.000,00	Belanja Modal Aset Lainnya	5.2.06

Sisa Pagu Anggaran	Jumlah SPJ	s.d. Bulan	Bulan Ini	s.d. Bulan	SPJ – UP/GU/	s.d. Bulan	Bulan Ini	s.d. Bulan	SPJ – LS	s.d. Bulan
14 =	13 =	12 =	11	10		9 =	8	7		6 =
Rp 15.170.408	Rp104.050.421	Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00		Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00		Rp104.050.421,0
Rp14.874.4445.199,0	Rp104.050.421	Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00		Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00		Rp104.050.421,0
Rp6.554.950.299,00	Rp104.050.421	Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00		Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00		Rp104.050.421,0
Rp8.319.494.900,00	Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00		Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00		Rp0,00
Rp295.963.000,00	Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00		Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00		Rp0,00
Rp195.973.000,00	Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00		Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00		Rp0,00
Rp99.990.000,00	Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00		Rp0,00	Rp0,00	Rp0,00		Rp0,00

lampiran 6 **Rekapitulasi Sarana dan Prasarana**

**Rekapitulasi Sarana Dan Prasarana Berdasarkan Kondisi Barang  
Kantor Inspektorat Mahakam Ulu**

Baik	Kondisi :	Jumlah Tersedia	Total Harga	Harga	Jumlah Kebutuhan	Spesifikasi	Nama Barang	Nama Bidang	No
1		3	329313500	658627000	5	Kalimantan Timur	Kendaraan Dinas Bermot	Inspektora t	1
4		20	167483400	39877000	42	Kendaraan Operasional Kantor	Kendaraan Bermotor Beroda	Inspektora t	2
0		5	98963400	16493900	6	Setara : CPU Core i5, RAM	Personal Komputer	Inspektora t	3
5		15	1164693600	27730800	42	Setara : CPU Core i7/Ryzen 7 RAM	Laptop Teknis	Inspektora t	4
2		4	499833600	11900800	42	Duplex, Scanner Speed: 70mm	Scanner	Inspektora t	5



Pengaruh	Depende nsi	Intensita s	Bobot :	Total Harga	Harga	Kekura ngan	Tidak Layak	Layak Perbaik an	Rusak Berat :	Rusak Ringan
3	4	4		263450800	658627000	4	2	0		0
4	4	4		151532600	39877000	38	16	0		0
4	4	4		98963400	16493900	6	5	0		0
5	5	5		102603960	27730800	37	10	0		0
3	3	3		476032000	11900800	40	2	0		0

Jumlah Tersedia	Total Harga	Harga	Jumlah Kebutuhan	Spesifikasi	Nama Barang	Nama Bidang			Total	Mendesak
6	230256600	5482300	42	Print Speed Up to 10 ipm / 5.0	Printer Deskjet	Inspektoral	6		14	3
0	11341300	11341300	1	Skala Penunjuk, Grafik, Berbagai	Hammer Test	Inspektoral	7		16	4
0	30295700	30295700	1	Gasoline Engine 6,75 Hp, 4 Cycle	Core Drill	Inspektoral	8		16	4
0	15757500	15757500	1	24.2MP APS-C Exmor CMOS Sensor	Kamera Digital	Inspektoral	9		20	5
293	111724800	1692800	66	Bahan Jok Kulit Sintensis, Kaki	Kursi Kantor	Inspektoral	10		12	3

Intensitas	Bobot :	Total Harga	Harga	Kekurangan	Tidak Layak	Layak Perbaikan	Rusak Berat :	Rusak Ringan	Baik	Kondisi :
4		208327400	5482300	38	2	0		0	4	
3		11341300	11341300	1		0		0	0	
3		30295700	30295700	1		0		0	0	
3		15757500	15757500	1		0		0	0	
3		111724800	1692800	66	293	0		0	0	

Harga	Jumlah Kebutuhan	Spesifikasi	Nama Barang	Nama Bidang			Total	Mendesak	Pengaruh	Dependensi
36847000	1	85 Inch	Smart TV	Inspektoral	11		16	4	4	4
4201200	6	Bahan Besi, 4 Laci	Lemari Arsip	Inspektoral	12		12	3	3	3
14407700	66	Bahan Particle board ( 2 Bagian ),	Meja Kerja	Inspektoral	13		12	3	3	3
599000	3	Panjang 100 M, Material Fiberglass	Meteran Gulung	Inspektoral	14		12	3	3	3
	3	Belum Didaftarkan Didalam	Genset	Inspektoral	15		12	3	3	3

Total Harga	Harga	Kekura ngan	Tidak Layak	Layak Perbaik	Rusak Berat :	Rusak Ringan	Baik	Kondisi :	Jumlah Tersedia	Total Harga
3684700 0	3684700 0	1		0		0	0		0	3684700 0
2520720 0	4201200	6		0		0	0		0	2520720 0
9509082 00	1440770 0	66	47	0		0	0		47	9509082 00
1797000	599000	3		0		0	0		0	1797000
0		2		0		1	0		1	0

Spesifikasi	Nama Barang	Nama Bidang			Total	Mendesak	Pengaruh	Dependensi	Intensitas	Bobot :
Belum didaftarkan dalam Sidirga	Odometer	Inspektoral	16		12	3	3	3	3	
Belum didaftarkan dalam Sidirga	Meteran Laser	Inspektoral	17		12	3	3	3	3	
Baling Stainless Steel, Uk.	Kipas	Inspektoral	18		12	3	3	3	3	
Capacity : 2000Va	UPS	Inspektoral	19		12	3	3	3	3	
Belum didaftarkan dalam Sidirga	Starlink	Inspektoral	20		12	3	3	3	3	

Kekurangan	Tidak Layak	Layak Perbaikan	Rusak Berat :	Rusak Ringan	Baik	Kondisi :	Jumlah Tersedia	Total Harga	Harga	Jumlah Kebutuhan
1		0		0	0		0	0		1
1		0		0	0		0	0		1
6		0		0	0		0	4587600	764600	6
6		0		0	0		0	19775400	3295900	6
1		0		0	0		0	0		1

<b>Nama Bidang</b>		<b>Total</b>	<b>Mendesak</b>	<b>Pengaruh</b>	<b>Dependensi</b>	<b>Intensitas</b>	<b>Bobot :</b>	<b>Total Harga</b>	<b>Harga</b>
Inspektoral	<b>21</b>	12	3	3	3	3		0	
Inspektoral	<b>22</b>	12	3	3	3	3		0	
Inspektoral	<b>23</b>	12	3	3	3	3		4587600	764600
Inspektoral	<b>24</b>	12	3	3	3	3		19775400	3295900
Inspektoral	<b>25</b>	12	3	3	3	3		0	



Layak Perbaikan	Rusak Berat :	Rusak Ringan	Baik	Kondisi :	Jumlah Tersedia	Total Harga	Harga	Jumlah Kebutuhan	Spesifikasi	Nama Barang
0		0	0		0	0		1	Belum didaftarkan dalam Sidirga	Starlink LAN Adapter
0		0	0		0	347700	347700	1	Spesifikasi : P Zona 2 - 4 X 25 Mm	Kabel NYY
0		0	0		0	0		6	Belum didaftarkan dalam Sidirga	Power Station
0		0	0		0	10635600	5317800	2	Uk. 4 Inch	Mata Mesin Core Drill
0		0	8		8	153337200	12778100	12	AC Split	Alat Pendingin



	7.167.438.100,0 0	8.169.957.900,0 0
--	----------------------	----------------------

Sumber : Inspektorat, 2024

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68268	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526